2026 年末
第１回団交報告

JLUニュース

No 1096（18－07）
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2026年 10月 23日

Tel：03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

年末も職場の率直な意見を伝えていく

10 月 21 日 9:00～10:00、26 年末第１回目の団交を行いました。会社側は、大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部メンバー＋JGZ から２名の合計９人、組合側は佐藤委員長を含めて９人が出席しました。以下、団交ダイジェストです。詳細は WEB で限定公開しています。

■組合の声を、会社経営に生かすために

大堀本部長のあいさつのあと、佐藤委員長は、組合が伝える職場の声には、管理職を通じて十分に届いていない実態もあると指摘しました。現場から集めた貴重な意見を一部の声として片づけず、JAL の経営に生かすよう求めました。

大堀本部長は、自身の反省も含め、部長級以上の勉強会で「組合の声に耳を傾けてきたか」をテーマに取り上げ、役員にも学ぶ機会を設けていると説明。互いの立場を認めながら、率直に議論していきたいとの考えを示しました。



大堀本部長に要求書を渡す熊耳副委員長

■続く災害　不利益にならない柔軟さを求める

会社も、災害時には社員が困難な状況に置かれることを認識しており、規定や業務連絡を踏まえ、個々の事情を確認して対応することが基本と説明しました。

一方、規定だけにとらわれず、人道的な観点から柔軟に対応する考えも示しました。また、災害時の見舞金については、制度を伝えたつもりでも現場に届いていない課題があると認識。管理職などを通じて周知を徹底するとともに、災害の規模や環境の変化に制度が対応できているかも検討課題としました。安否確認システムは様々な事態を想定して運用されているとのことです。

■高速代が負担に　通勤に関する協議を

マイカー通勤の要求に対し、会社は公共交通機関を優先する考え方を変えるのは難しいと説明しました。職種で運用が違うが、整備職にはシフト補助もあり、高速代補助を見直す場合も、既存の制度全体を踏まえて考える必要があるとしています。

組合からは、10 月からの首都高料金の値上げに加え、伊丹ではモノレール駅から格納庫までの距離が遠く、マイカー通勤を選びやすい実態も指摘。通勤環境の変化を踏まえ、マイカー通勤者に頼っている面もあるとして制度の見直しを求めました。

■一時金　業績連動の見直しと支給水準について繰り返し訴える

会社は、業績連動方式について賛否があることは理解しているものの、事前に決めた仕組みで支給することへの理解は得られていると認識しています。一方、ANA との支給水準の差を指摘する声も把握しており、会社としても差が大きく、苦しい面があるとしました。現行方式を金輪際変えないということではなく、今後見直す可能性も示しました。

組合は、一時金は都度の交渉で決めるのが基本だとしたうえで、百歩譲って業績連動方式を受け入れるとしても、物価上昇や人材獲得競争を考えれば、年間「3＋3ヵ月」が納得できる水準だと主張。期末にまとめて支給するのではなく、会社がリスクを負って社員に還元することが、モチベーションや採用面でも重要だと訴えました。

安全と生産を支える現場の努力に一時金で応えよ！

■経営会議で整備の問題をしっかり伝えてほしい

大堀本部長 まずは、日々の 1 便 1 便の安全運航と最高のサービス提供のため、それぞれの職場で尽力いただいていることに感謝申し上げる。まもなく上期決算の発表時期を迎えるが、皆さんご存じのとおり、世界情勢は不透明な状況が続いている。事業へのコスト面の影響は非常に大きいが、こうした状況の変化にも迅速かつ臨機応変に対応していきたい。何より、新しい 2035 経営ビジョンを発表した初年度である。社員一人ひとりがプロフェッショナルとして活躍できるようにすること、日々の改善も含め、会社全体・グループ全体の変革と挑戦文化の醸成を継続して進めていきたい。新しい体制になって初めての団体交渉となるが、これまでどおり真摯に話し合いたい。今回もよろしくお願いしたい。

佐藤委員長 組合の要求や意見は、単に「自分が欲しいから」「何でもくれ」というものではない。整備現業を中心に、間接部門や支店など幅広い職場から声を集め、組合員以外から寄せられる声も含めて会社に届けている。組合が伝えることは、職場で実際に起きている大切な情報であると理解してほしい。団交は論破や勝ち負けを決める場ではない。立場が違うからこそ、お互いの主張をしっかり伝え、できないことはできないという考えも含めて議論し、認め合う場である。整備では「ASSIST」という仕組みで現場の声を拾い始めている。そこで「JLU が数年かけて言ってきたことは、佐藤さんの言うとおりだった」という声が多く出ていると聞いた。忖度なく意見を集めれば上層部に伝わる一方、これまで管理職のフィルターを通す中で伝わっていなかった声が多くあった。組合としては「今まで言ってきたのに、なぜ信じてもらえなかったのか」という思いがある。組合が伝える声を貴重な情報として受け止め、今後の JAL 経営に生かしてほしい。

本部長 委員長が話された思いは、これまでいろいろな声を聞く中で受け止めている。現在、全社の部長級以上が集まるリーダー勉強会を実施しており、そこでは整備本部の小倉副本部長から内容を共有してもらっている。今日は役員だけが集まる場でも、同じように学ぶ機会を設け、小倉さんに話してもらう。勉強会のテーマの一つとして、私自身の反省や責任も含め、「職場で組合の声にきちんと耳を傾けてきたのか」を取り上げている。そのことをお伝えしておきたい。委員長の言うとおり、できないことはできないと考えをぶつけ合い、認め合ったうえで議論する場だという点は同じ考えである。

委員長 小倉さん自身から、整備の職場で集めた話を他本部に持っていっても伝わらず、理解してもらえないことに苦労していると聞いた。今日は小倉さんの思いの大きさを理解してもらい、大堀本部長だけでなく他の方々も素直に話を聞き、議論できる場になるよう、ぜひ援護射撃をお願いしたい。

―――― 菊田書記長が要求趣旨説明実施 ――――

年末要求案ニュース 1093 号をベースに要求全体の趣旨を説明。

一時金:アンケートでは、3 か月以上を望む声が多く、JLU として 3.3 ヵ月でまとまった。定額部分には 10 万円程度を求める声があり、回答を集計すると平均は 12 万円となった。春・年末・期末という配分の中で、定額部分を年末に考えてほしいという思いから、要求は「3.3 ヵ月＋10 万円」とした。物価上昇に春のベースアップが追いついていないことが根拠である。

各種手当:屋外作業手当は、被服や作業環境への配慮に加え、賃金面での補償を求める。

安全:安全面では、CSZ の部品サービスに改善が見られる一方、部品不足による作業の圧迫や先送りが続いている。世界的なサプライチェーンの乱れだけを理由にせず、必要な投資をしてほしい。

通勤:通勤手当は JALEC に別途協議を申し入れているが、日程調整が難しいのか実施できていない。

その他:休暇の取得条件、年金・福利厚生・LT 制度、転勤者が飛行機を利用しづらい問題、健康診断についても現場の実態が変わっていないため、引き続き改善を求める。

「過度な拡大を避け、人員体制に合った持続可能な事業計画を策定すること」という要求は、ビジョン 2035 ができたため一旦下げたが、要求がかなったわけではない。人員体制に見合う計画を単年度で作ってほしいという考えは変わらない。

☆ 今回は以下の内容を協議しました。

- 災害時の対応・通勤判断・安否確認
- 一時金の業績連動方式と支給水準をめぐって
- マイカー通勤・高速道路料金の負担について

佐藤委員長 中東情勢や燃油価格の上昇、台風による収入減など、上期の状況が厳しいことは理解している。一方で、現場は厳しい環境の中でも安全を守り、運航を支えてきた。会社の業績は外部環境にも左右されるものであり、安全と生産を支えてきた現場の努力は、業績だけで評価されるものではない。だからこそ、年末一時金は業績連動の枠内だけで判断せず、要求している 3.3 か月＋10 万円に応えてほしい。

11 月 4 日の回答指定日に向け、次回の団交では会社側の考えも聞きながら、平行線のままで終わらせず、落としどころや着地点を探っていきたい。議論を重ね、歩み寄れるところを見つける年末団交にしたい。よろしくお願いしたい。

詳細は WEB で確認を!

組合員、関係者のみなさまは団交内容の詳細を JLU WEB の組合員専用ページから見られます。
こちらからどうぞ。

パスワードはお問い合わせください。

【日本航空ユニオンニュース 1096(18－07)号】